

JALサンライト健康経営宣言

JALサンライトは、JALの特例子会社として障がい者雇用を推進し、全社員の幸福と社会の進歩発展を目指すJALグループ企業理念の実現に取り組んでいます。ステークホルダーの皆さまと連携しながら、多様な人財が個性や強みを最大限に発揮し、誰もが生き生きと輝く共生社会を築くことこそが、私たちの使命です。

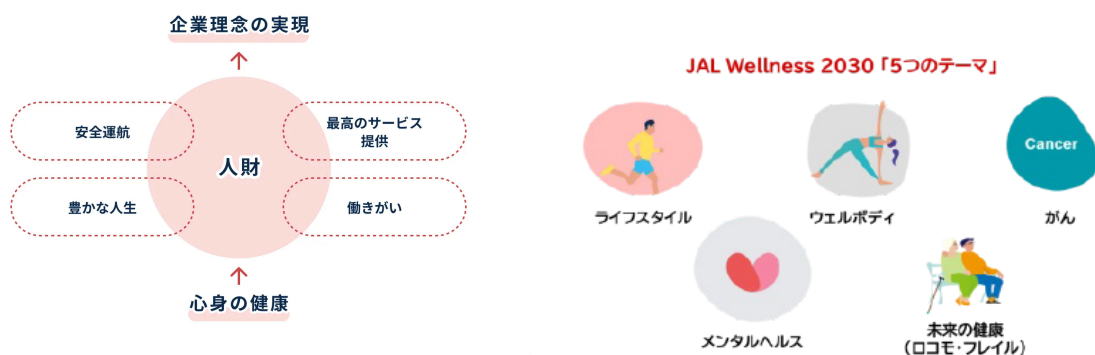
その基盤となるのが、社員と家族の「心身の健康」と「安全で安心な労働環境」です。社員とその家族の健康増進を経営の最優先課題とし、ウェルビーイングの向上を通じてJALグループや社会全体の豊かな未来に貢献するため、健康経営を力強く推進します。

全ての社員が生きがいと働きがいを感じ、新たな挑戦と成長を重ねられるよう、職域開拓や環境整備を進めるとともに、社員・会社・健康保険組合が一体となって健康づくりに取り組むことを宣言いたします。

株式会社JALサンライト
健康経営最高責任者(CWO) 米山 由起子
2026年4月1日

1. 健康経営推進方針

当社の中長期的な経営方針である「JALサンライト経営ビジョン2035」が掲げる「共生社会のロールモデル」の実現に向け、JALグループ「JAL Wellness 2030」を踏まえた健康経営を推進します。社員一人一人が自律的に楽しみながら健康づくりを実践できる環境と風土を育み、多様な健康課題への取り組みを通じて、活気と働きがいのあふれる職場づくりを目指します。



2. 健康経営の目的

(1) 健康経営で解決したい経営上の課題

当社は「障がいを仕事の障害としない環境をもとに、多様性を生かし、新たな価値を創造し続ける」という企業理念のもと、障がい者雇用をけん引するトップランナーとして、多様な背景や心身の状態を持つ社員一人一人が持続的に能力を発揮するためには、安心して心身ともに健康で生き生きと働ける環境・風土の醸成が不可欠であり、これを健康経営で解決すべき最重要課題と捉えています。

(2) 期待する効果と健康経営全体の目標について

健康経営の取り組みを通じて、以下の好循環（持続的サイクル）の創出を目指します。

①個人のパフォーマンスの向上

プレゼンティーイズム（生産性低下率）およびアブセンティーイズム（病欠等）の改善により、社員一人一人が持つ本来の能力を最大限に発揮できる環境を整えます。

②組織の生産性向上と企業価値の創出

個人の活力向上と良好な職場風土の醸成により、組織全体の生産性を高め、企業の持続的な成長と新たな価値の創出（社会への貢献）を実現します。

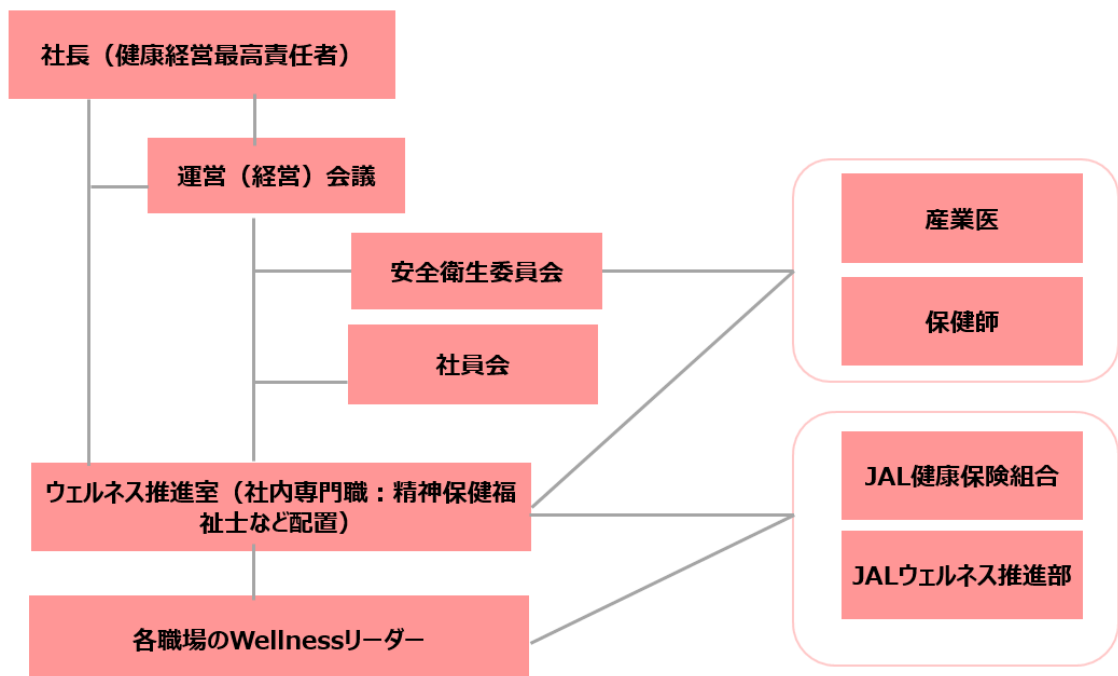
③社員のウェルビーイングの向上

社員とその家族の心身の健康増進と働きがいの向上を図り、心理的安全性の高い職場環境を構築します。創出された成果を「人財」へ再投資することで、すべての社員が持続的にウェルビーイングを実感し、活躍し続けられる好循環を目指します。

3.健康経営推進体制

「健康経営最高責任者」の社長トップダウンと、ウェルネス推進室のリードのもと各職場のWellnessリーダーが連携するボトムアップの両輪を回すことで、全社的な健康経営を推進します。

- （１）社長の指揮のもと、運営会議（経営会議に相当）にて健康経営の目的・全社方針・目標・取り組み・評価改善（PDCA）を定例課題として議論し、迅速な意思決定を行います。
- （２）社長直下のウェルネス推進室に社内専門職（精神保健福祉士等）を配置するとともに、全社の健康施策の企画・運用・効果検証を統括し、産業医・保健師と連携し、実効性の高い健康支援を推進します。
- （３）社員の代表組織である「社員会」と、運営会議や安全衛生委員会、ウェルネス推進室との定期的な情報共有・協議を行うことで、現場のニーズや健康課題を的確に吸い上げ、働きやすい職場環境の改善を推進します。
- （４）JALウェルネス推進部および日本航空健康保険組合との定期的な協議・情報共有を行い、健診データの共同分析や特定保健指導等の効果的なコラボヘルスを実践します。



4.健康経営における主な重点課題

健康経営で解決したい経営上の課題と全体の目標を踏まえ、以下を主な重点課題として取り組みます。

(1) アブセンティーズム（病欠・休職日数）の増加と長期病欠化の予防

「年間病欠0日」の割合は47.7%から53.0%へ、プレゼンティーズム（生産性の低下率）は、-22%から-20%へ2ポイント改善、入社時のパフォーマンス低下による損失は抑制傾向にあります。一方で、長期欠勤者が発生し、病欠日数が3.3日から4.4日に増加しており、アブセンティーズムの平均値が引き上げられる要因と考えられることから、マネジメント全員で長期休業の未然防止に取り組むとともに、産業医・保健師および社内専門職（精神保健福祉士等）と連携し、早期復職・治療と仕事の両立支援の強化を推進します。

(2) メンタルヘルス不調の未然防止と高ストレスの解消（心の健康）

ストレスチェックによる高ストレス者の割合は13.0%と全国平均（約10%）を超えていましたが、その後の社員アンケートでは、高ストレスリスク該当者割合が26.0%から22.0%へ、日常生活で悩みやストレスが「ある」と回答した割合も68.0%から65.0%へと改善傾向が見られました。しかしながら、メンタルヘルスによる長期欠勤者が増加傾向にあることから、産業医・保健師および社内専門職（精神保健福祉士等）と連携し、メンタル不調の未然防止に取り組みます。

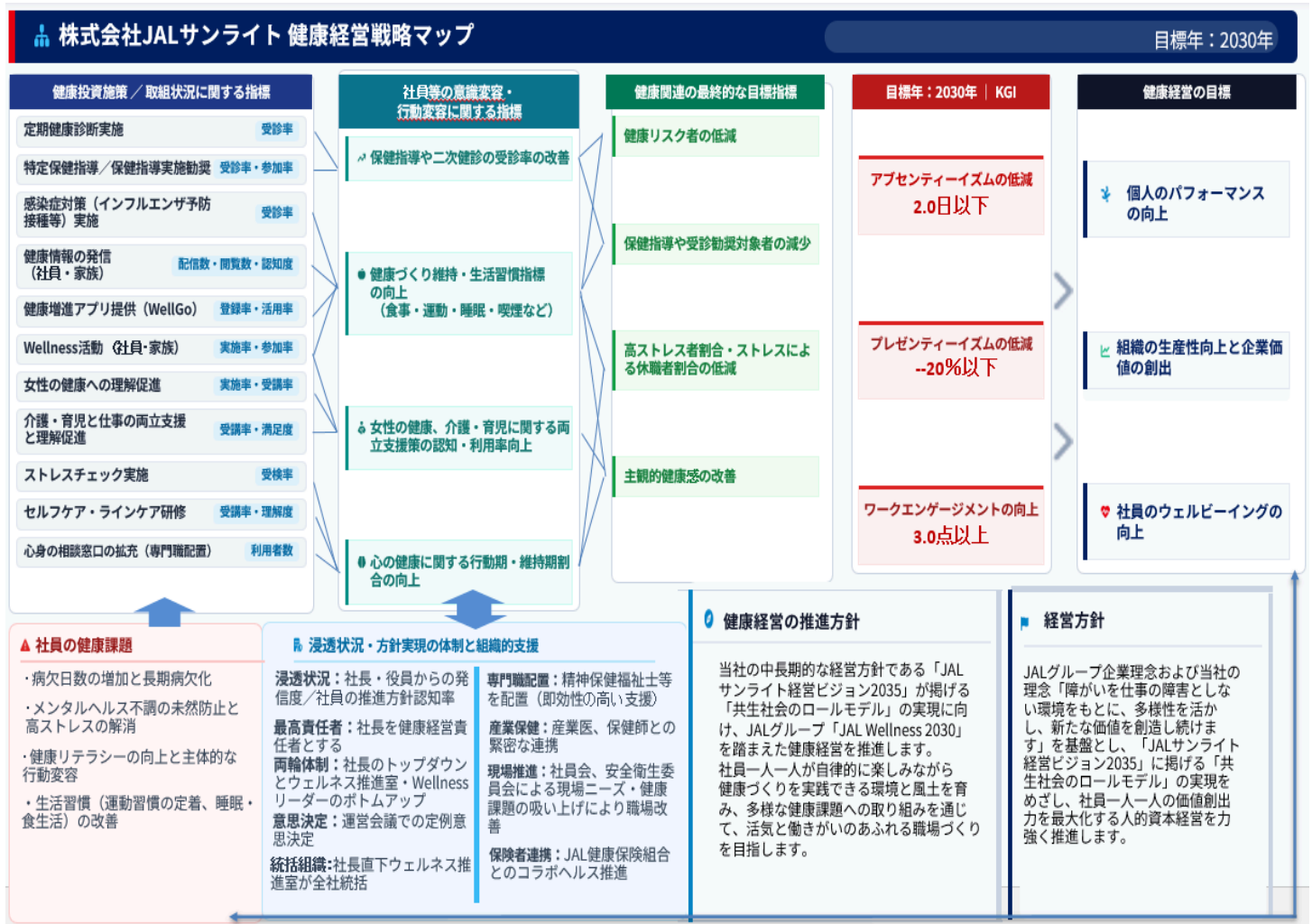
(3) 健康リテラシーの向上と主体的な行動変容（土台づくり）

定期健診後の精密検査受診率が74.6%から80.0%と改善したが、未受診者への個別のフォロー体制をより強化するとともに、健康保険組合が提供するプログラム等も積極的に活用し更なる健康リテラシーと生活習慣病リスク低減に向け、行動変容率の向上を図り、生活習慣病の予防を促進します。

(4) 生活習慣改善（身体の健康）

「睡眠が不十分」の該当率が47.0%から44.0%へ3ポイント減少（改善）しましたが、生活習慣病予防の重要性を全社員へ継続的に周知し、運動・食事・睡眠の統合的な生活習慣改善の定着に取り組みます。

5.健康経営戦略マップ



6.主な取り組み内容と結果（2025年度）

当社の健康課題解決に向け、各種施策を展開しています。

取り組み内容	実施目的
2025年度JALサンライト健康経営推進方針について、健康経営最高責任者（社長）より全社員へメッセージを発信（2025/10）	・健康経営の社内浸透
〈健康投資に関する取り組み〉 ・定期健康診断の実施（投資額 364万円） ・定期健康診断後の精密検査の勧奨 ・ストレスチェックの実施（投資額 18万円） ・ハイリスク者（要検査・要精密検査・要治療対象者）へ保健師とウェルネス推進室が連携し、保健師面談受診勧奨を定期的に継続（投資額 142万円） ・特定保健指導対象者への受診勧奨 ・婦人科健診（乳がん・子宮がん）の実施および受診勧奨 ・インフルエンザ予防接種の費用全額補助（健保加入者）（投資額38万円）	・生活習慣病・がんなどの予防 ・感染症予防
〈社員の意識変容・行動変容に関する取り組み〉 ・JSL Wellness研修の実施（年1回・受講率96.2%・社員満足度72.8%） ・健康習慣アンケートの実施（年1回・回答率90%） ・ストレスチェック集団分析に基づく管理職対象のラインケア研修の実施（年1回・受講率100%） ・セルフケア研修実施（年1回・全社員対象・受講率61.8%） ・女性の健康に関するセミナー実施（全社員対象・受講率56.4%） ・保健師による健康コラム発信（月1回） ・その他、各種健康に関する健保と連動した研修・セミナーの実施（通年） ・社内専門職（精神保健福祉士等）による相談体制強化 社員アンケートの意見を反映し、従来の相談窓口に加えて、気軽に相談できる「巡回相談室」を開室（月4回）	・健康リテラシーの向上 ・生活習慣病予防 ・高ストレス者割合の低減
〈Wellness活動〉 ・JAL Wellness活動実施割合（100%） ・本気のラジオ体操の継続（月1回・参加率各回50%以上） ・ウォーキングイベント（年2回・参加者数平均約150人） ・2025Wellness秋祭り開催 ロンドンパラリンピック女子ゴールボール金メダリストを講師に招きゴールボール体験（2025/9・参加者数44人） ・東京都主催による体力測定会へ参画（2025/10/27-28） ・JAL Wellnessフェスへの参画（2025/11） 「治療と仕事の両立支援」について当社社員が啓発活動に寄与	・健康リテラシーの向上 ・生活習慣病予防 ・コミュニケーション向上
〈社内コミュニケーション〉 ・「ZOOM Live（※）」開催（2か月に1回） （※）社内の各種情報等を全社員と共有する場を活用し、社長・役員から全社員へ健康に関するメッセージを発信 ・ファミリーデー開催（年1回、東京地区および成田地区にて） ・創立30周年記念イベント開催（2025/11・参加率60%強）（投資額 100万円強）	・健康経営の社内浸透 ・コミュニケーション向上 ・エンゲージメント向上
〈働きやすい環境整備〉 ・フリーアドレスの活用 ・ウォーターサーバーの設置（投資額 93万円） ・ごはんDEランチの導入（特殊な事業所環境における食生活《昼食》の支援）（投資額 22万円）	・生活習慣病予防 ・コミュニケーション向上 ・エンゲージメント向上

・ オフィスカジュアル（猛暑対策・服装の柔軟化）導入 ・ JSL Awards（社内表彰制度）の有効活用の促進（年3回） ・ アスリート支援（大会出場のための休暇付与） 東京都聴覚障害者野球大会優勝、スペシャルオリンピックス出場他	
〈社外活動・社会貢献・その他〉 ・ 日本ブラインドサッカー協会とのコラボ企画（ブラインドサッカーと白杖手引体験）を取引先企業さまへ実施（2026/2・参加者数12人） ・ 地域イベントやボランティア活動への参加 向津具マラソン、ビーチクリーニング他イベント・ボランティア活動（参加件数：年間25件） ・ フードドライブの実施（年1回）	・ コミュニケーション向上 ・ エンゲージメント向上

7.健康経営の目標指標と実績値

（１）健康経営全体の目標指標（KGI）

JALグループの健康経営の推進方針に基づき、当社では、健康経営全体の目標を「社員一人一人のパフォーマンス向上」と設定し、その達成度を測る最終的な目標指標（KGI）として「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」「ワーク・エンゲージメント」の3つを定め、定点観測と改善に取り組んでいます。

最終的な目標指標	測定方法	対象者	実績値			目標	
			2023年	2024年	2025年	2025年度	2030年度
アブセンティーイズム	社員アンケートにより把握した過去1年以内の体調不良による休業日数	社員	4.3日	3.3日	4.4日	2.0日以下	2.0日以下
プレゼンティーイズム	東京大学1項目版による生産性低下率を従業員アンケートから分析	社員	-24%	-22%	-20%	-20%以下	-20%以下
ワークエンゲージメント	新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲージメントに関する2項目による把握	社員	2.8	3.0	3.0	3.0以上	3.0以上

※業務パフォーマンス指標に関する設定人数および回答率について（2025年度実績値）

アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメントともに全社員（487名※2025年8月1日時点）を対象にアンケートを実施。（回答率90％）。

（２）健康課題に対する指標および目標値

JAL Wellness2030 「5つのテーマ」		対象	実績値			目標	
			2023年	2024年	2025年	2025年	2030年
ライフスタイル	肥満率	社員	23.0%	24.9%	23.3%	15%未満	—
	喫煙率	男性社員	14.2%	12.2%	12.3%	12.9%未満	20%未満
		女性社員	0.0%	0.5%	1.2%	0.5%未満	3%未満
ウェルボディ	特定健診受診率（※）	社員・家族（40歳以上）	96.1%	97.6%	次年度開示	80%以上	90%以上
	特定保健指導受診率（※）	社員（40歳以上）	81.8%	86.4%	次年度開示	65%以上	65%以上
	適正体重維持率	社員	59.5%	57.9%	57.6%	—	70%以上
	女性の痩せ	女性社員（34歳以下）	19.4%	19.5%	20.2%	18.4%未満	—
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	56.4%	52.3%	57.5%	70%以上	70%以上

	大腸がん検査受診率	社員 (35歳以上)	85.6%	88.3%	86.4%	80%以上	80%以上
	乳がん検査受診率	女性社員 (18歳以上)	54.0%	55.5%	57.3%	70%以上	70%以上
	子宮がん検査受診率	女性社員 (18歳以上)	43.1%	42.0%	43.9%	60%以上	60%以上
メンタルヘルス	ストレスチェック受検率	社員	99.5%	100%	100%	100%	100%
	高ストレス者割合	社員	12.8%	13.1%	13.0%	5%未満	10%未満
未来の健康	速く歩ける	社員・家族 (40歳以上)	42.2%	48.1%	63.7%	—	60%以上

(※) 2025年度の実績値は、2026年10月の国への報告で確定のため次年度に開示
2030年に向けて項目・KPIを見直し再設定しています。そのため、一部、実績欄や2025年最終目標値が「-」となります。2023年の実績欄「-」については、2024年度から設定した項目です。

社員の意識・行動変容の指標		対象	実績値			目標	
			2023年	2024年	2025年	2025年	2030年
健康リテラシー	Wellness研修受講率	社員	95.0%	90.1%	96.2%	100%	100%
ライフスタイル (健康診断の 問診票からの 把握)	運動習慣	社員	55.6%	59.0%	61.4%	63%以上	70%以上
	ゆっくり食べる	社員	77.6%	76.5%	73.1%	70%以上	70%以上
	適度な飲酒習慣	社員（男性）	85.1%	93.1%	98.2%	90%以上	100%
		社員（女性）	91.4%	87.0%	95.7%	90%以上	100%
	休養がとれる睡眠	社員	66.0%	63.1%	60.2%	80%以上	80%以上

(3) 健康・就業関連の指標

項目	実績			目標	
	2023年	2024年	2025年	2025年	2030年
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
ハイリスク者の管理率 (高血圧者の治療中率)	82.8%	75.0%	80.0%	100%	100%
疾病による休職者比率	3.5%	5.0%	0.0%	1.5%以下	0.0%
うちメンタル疾患者比率	68.7%	41.6%	0.0%	50%以下	0.0%
時間外労働	3時間	1時間	1時間	0時間	0時間
有給取得率	94.3%	92.1%	92.0%	95.0%以上	95.0%以上
平均勤続年数	9.8年	10年	10年	10年以上	10年以上

8.健康経営の取り組み効果

(1) 社員アンケートの結果

・「会社の経営者は、社員の健康作りに関して熱心だと思いますか」に対して、「とてもそう思う」、「そう思う」の回答率は73%から76%と3ポイント向上、ウェルビーイングスコアは67点から68点（比較対象となる企業の平均値は61点）と高水準を継続していることから、社長・役員を中心に、Wellnessリーダーによる取り組み強化の結果、健康経営が社内に浸透していることを確認できました。

・生活習慣に関する指標は概ね横ばいではありますが、睡眠不十分と感じている割合は47.0%から44.0%と3ポイント改善が見られました。

(2) Wellness活動の結果

運動習慣の促進と職場のコミュニケーションの活性化を目的に毎年（年2回）実施しているウォーキング大会では、参加者が増加傾向（参加率4%増）にあり、運動習慣への意識向上が見られました。

(3) 今後の課題

社内専門職（精神保健福祉士等）による面談体制やメンタルヘルス研修等の継続により、休職者の発生にはいたりませんでした。長期欠勤者が増加したことで平均病欠日数が増加（3.3日→4.4日）し、アブセンティーズム悪化の要因となりました。

今後は、心身の不調による長期欠勤の未然防止・低減に向け、産業医・保健師との連携強化に加え、社内専門職による「巡回相談室」の新設など柔軟な相談体制を構築するとともに、健康リテラシー向上への取り組みを強化してまいります。

9.その他の取り組み（社外普及など）

当社は、自社内にとどまらず、取引先企業さまや社会全体の健康増進・共生社会の実現に向けた取り組みを積極的に展開しています。

(1) 取引先企業さまへの健康経営ノウハウの提供

取引先企業さまをお招きし、「白杖手引き体験セミナー＋ブラインドサッカーワークショップ」を開催。共生社会への理解深化とともに、取引先企業さまの健康経営・ダイバーシティ推進を支援しています。

(2) 社会貢献活動と一体となったウェルネス推進

Wellnessリーダーを中心とした古切手収集・寄付活動（NPO「世界の子どもにワクチンを」への支援）等を通じ、社員の参加意識と社会的価値の創出を両立させています。

10.労働安全衛生

《労働安全衛生方針》

「安全衛生はすべてに優先する事業運営の基盤である」との基本方針のもと、就業規則および「安全衛生・健康管理規程」に基づき、職場における労働災害の発生を防止します。社員の健康保持増進を図るとともに、快適な職場環境の整備を進め、安全衛生体制の強化に努めます。

(1) 本社ならびに各事業場において安全衛生委員会を毎月開催し、保健師による助言を受け職場環境の改善に努めています。

(2) 労働災害防止に向けて、各事業場でリスクアセスメントにより危険因子を特定し、リスクを回避しています。

(3) 衛生管理については、定期健康診断およびストレスチェックの適切な実施に加え、健康増進、およびメンタルヘルス対応による職場改善・感染症対策に努めています。

労働災害発生件数	実績				目標	
	2022年	2023年	2024年	2025年	2025年	2030年
	0件	3件	4件	3件	0件	0件

以上